

UN ANÁLISIS DEL RD-LEY 2/2023 DE 16 DE MARZO

INTRODUCCIÓN

Tras las reformas de Seguridad Social de 2011 y 2013, que endurecieron los requisitos para acceder a las pensiones y para calcular su cuantía, es decir, recortes indirectos de las pensiones, la última reforma busca encontrar ingresos en un sistema de reparto, financiado con las cotizaciones de empresarios y trabajadores, que necesita desesperadamente ingresos ante un aumento progresivo de los pensionistas y un alargamiento de la esperanza de vida de ellos.

SUBIDA ANUAL DE BASES MÁXIMAS DE COTIZACIÓN

La primera medida significativa es el aumento de ingresos para el sistema de Seguridad Social a través de las bases máximas de cotización, en un proceso gradual que entra en vigor el 1 de enero de 2024 y culmina en el año 2050. El nuevo art.19.3 de la Ley General de Seguridad Social establece que la base máxima aumentará cada año en un porcentaje igual al IPC de ese año, más un 1,2% adicional. Por el contrario, en relación con la cuantía de la pensión máxima, se prevé un incremento anual de 0,115% cada año hasta 2050 (DT 39ª LGSS). De esta forma, si hacemos una proyección de ambos conceptos para el año 2050, es fácilmente observable que se quiebra el principio de contributividad del sistema, esto es la relación o la proporcionalidad entre lo cotizado, lo ingresado y lo recibido por el trabajador en forma de pensión es cada vez menos, en aras del mantenimiento del sistema de reparto. Así, la cuantía de la base máxima de cotización estará en torno a los 6495,50 euros, mientras que la cuantía máxima de pensión se quedará en torno a los 3120 euros, mucho menos de la mitad.

NUEVA COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD EN BASES MÁXIMAS

El nuevo art.19 bis LGSS inaugura una cotización adicional de solidaridad, una de las principales novedades de la reforma de las pensiones. Esta cuota de solidaridad afecta a los salarios que superen la base máxima de cotización e impacta en la cantidad de salario

que supere dicha base máxima. Así, la nueva cuota será el resultado de aplicar a cada tramo de retribución que supere la base máxima de cotización unos porcentajes, con una larga transitoriedad (DT 42ª LGSS) que se extiende desde el año 2025 hasta el año 2045.

A su vez, la distribución de los tipos de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador tiene la misma proporción que la distribución del tipo general por contingencias comunes (23,6 empresa y 4,7% trabajador).

De este modo, si ponemos un ejemplo, para un trabajador con un salario de 10.000 euros al mes para el año 2025, nos saldría una cotización adicional por encima de la base máxima, que, de nuevo, no va para mejorar la pensión del trabajador, sino para mantener el sistema de reparto, de 50,22 euros a cargo de la empresa y 10 euros a cargo del trabajador. Además, si hacemos una proyección para el año 2045, nos sale una cotización adicional, por encima de la base máxima, de 346.60 euros a cargo de la empresa y 69,10 euros a cargo del trabajador, que, como en el ejemplo anterior, no va para mejorar la pensión del trabajador, sino para mantener el sistema de reparto.

NUEVO MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

El diseño, por su parte, del mecanismo de equidad intergeneracional, ya previsto en la DF 4ª Ley 21/2021, es la tercera vía de suma de ingresos del sistema de Seguridad Social. El nuevo art.127 bis LGSS declara que “con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social a largo plazo, se establece un mecanismo de equidad intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable a todos los regímenes y en todos los supuestos que coticen por jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el fondo de reserva” regulado en los arts. 117-121 LGSS. La aplicación de esta norma vuelve a tener una larga transitoriedad desde el 1 Enero de 2023 hasta el 31 Diciembre de 2030 conforme a la escala (DT 43ª LGSS).

INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE PRÁCTICAS FORMATIVAS NO REMUNERADAS

Hasta este momento, los alumnos que realizaban prácticas curriculares o extracurriculares en una empresa solo cotizaban si las prácticas eran retribuidas. Ahora la nueva DA quincuagésima segunda LGSS introduce la cotización obligatoria también para las prácticas no remuneradas. La inclusión abarca las prácticas de alumnos universitarios, en titulaciones de grado, máster, doctorado, título propio o diplomas de experto, y de alumnos de formación profesional siempre que no se esté en régimen de formación profesional intensiva. Estas personas en prácticas no laborales constan como asimiladas al alta con una acción protectora del régimen de Seguridad Social salvo desempleo, FOGASA y formación profesional; en prácticas no remuneradas, se excluye además la prestación por incapacidad temporal común. El cumplimiento de las obligaciones de seguridad social corresponde a la empresa salvo que el convenio de colaboración lo desplace a la entidad formativa. Se contempla una reducción en las cuotas de cotización de contingencias comunes de un 95%, y durante el período octubre-diciembre 2023 del 97% conforme a la DT 2ª DLP.

En el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2023, la **cuota empresarial por cada día de alta** es de:

- 2,36 € por contingencias comunes (con el límite mensual de 53,59 €).
- 0,29 € por contingencias profesionales (con el límite mensual de 6,51€).

Lo que supone unos 60 euros al mes por alumno en prácticas. Lo cual –qué duda cabe– podría suponer una desincentivación de las empresas para participar en las prácticas universitarias.

CONCLUSIONES

Un sistema de reparto es una bola de nieve que requiere de cada vez más cotizantes conforme aumenta el número de pensionistas. Para que sea viable, un sistema de reparto, por mucho que se recorten directa o indirectamente las pensiones y por mucho que se suban los ingresos, la realidad es que las pensiones las pagan los trabajadores en activo y muy especialmente sus empleadores, esto es, los empresarios. Se requiere al menos de 2,2 trabajadores en activo y que estén cotizando por cada pensionista, esto sin tener en cuenta que los salarios son cada vez menores. De tal forma que, dentro de poco, cuando nos jubilemos la generación “Baby Boom” y seamos 15 millones de pensionistas, deberá haber al menos 32 millones de trabajadores que coticen a la Seguridad Social, en un país de poco más de 47 millones de personas. Esto es inasumible. La solución a medio y a largo plazo, al margen de parches como los que se llevan haciendo y se hacen con la última reforma, y si no se quiere pasar a financiar al menos en parte las pensiones con impuesto de todos, es cambiar progresivamente a medio y largo plazo el sistema, si no a un sistema puro de capitalización, sí al menos a un sistema mixto, como las cuentas nacionales de Italia o la mochila austriaca de los países nórdicos.

DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ

PROFESOR TITULAR DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA Y OF COUNSEL LABORAL DE ALENTTA ABOGADOS



Decir “oooh” cada cinco minutos.

ES LO QUE TIENE **ESTAR DE VACACIONES.**

GRAN TOUR DE BENELUX desde **1.340€**

BRUSELAS, LUXEMBURGO, ÁMSTERDAM Y AMBERES

Salida desde Valencia · De junio a octubre · Hoteles 3*/4* · PC · Incluye visitar, consultar.

Precio desde por persona en habitación doble válido para determinadas salidas de 2023, sujeto a disponibilidad. Incluye avión ida/vuelta desde Valencia, estancia en hoteles de categoría y en régimen indicado, traslados, tasas de aeropuerto y seguro de viaje. PC: Pensión Completa. Gastos de gestión por reservar en Nautalia 20€. *Consulta en nuestra oficina condiciones de financiación ofrecida, sujeta a estudio y aprobación por parte de Santander Consumer Finance S.A. (1) Consulta condiciones de estas promociones en nuestra oficina.

PUBLICIDAD

VENTAJAS COLEGIADOS:

- **5% de DTO⁽¹⁾** mínimo en paquetes vacacionales.
- Hasta un **7% de DTO⁽¹⁾** para campañas vigentes.
- Tarjeta **Visa Nautalia** (sin coste de emisión o mantenimiento), con la cual podrán beneficiarse de descuentos complementarios.
- Con la tarjeta Visa Nautalia, **FINANCIACIÓN A 3, 6 Y 10 MESES***.



NAUTALIA
Viajes

C/ Jesús, 25 · 963 214 129 · 15 oficinas en Valencia

C.I.C.MA 2468Mm